



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Tecnología Médica

**Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en
radiología del servicio de emergencia de los hospitales**

**Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal
Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen Lima -
Perú, mayo – agosto 2016**

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Tecnología
Médica en el área de Radiología**

AUTOR

Erick Ronal LOZANO GONZALO

ASESOR

Alejandro SÁNCHEZ PORTILLO

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

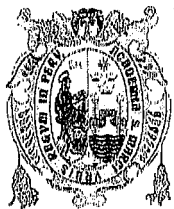
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Lozano E. Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen Lima - Perú, mayo – agosto 2016 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2017.

901



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Conforme a lo estipulado en el Art. 45.2 y, Art. 100.13 de la Ley 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Directora de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

Presidente: Lic. Evelina Alejandra Marcelo Carhuavilca

Miembro : Lic. Walter Robin Roca Trejo

Mg. Misael Jefferson Fajardo Quispe

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 28 de Junio de 2017, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado **"NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA- PERU MAYO - AGOSTO 2016"**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Tecnología Médica en el Área de Radiología del Bachiller:

ERICK RONAL LOZANO GONZALO

Habiendo obtenido el calificativo de:

16

(en números)

DIECISEIS

(en letras)

Que corresponde a la mención de: **BUENO**

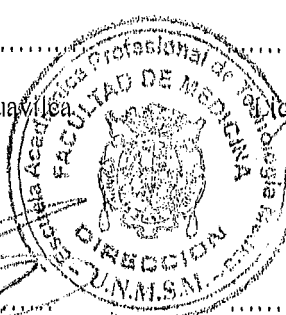
Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

.....
Presidente
Lic. Evelina Alejandra Marcelo Carhuavilca

.....
Miembro
Walter Robin Roca Trejo

.....
Miembro
Mg. Misael Jefferson Fajardo Quispe

.....
Asesor (a) de Tesis
Lic. Alejandro Sanchez Portillo



AGRADECIMIENTOS

Te agradezco “Dios Mío”, por darme una segunda oportunidad de vida y ayudarme a lograr mis metas propuestas.

A mi asesor Lic. Alejandro Sánchez Portillo por su destacado apoyo y su conocimiento brindado para el desarrollo del presente trabajo.

DEDICATORIA

Dedico con amor a mis Padres Florencio Lozano Grados y Elsa Irma Gonzalo Quintanilla y a mis hermanas Cintia Lozano Gonzalo, Rosángela Lozano Gonzalo y a una persona especial Laura García Álvarez. por el constante apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	2
DEDICATORIA.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
PRESENTACIÓN.....	12
 CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	17
1.4 Objetivos.....	18
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes.....	20
2.2 Bases conceptuales	27
2.3 Definición de términos	41
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Formulación de la hipótesis.....	44
3.2 Tipo y diseño de investigación	44
3.3 Área de estudios.....	44
3.4 Población de estudio	44
3.5 Muestra de estudio o tamaño muestral	45
3.6 Criterio de selección.....	45
3.7 Operacionalización de variables.....	46
3.8 Técnica e instrumento	47

3.9 Análisis estadísticos de datos	48
3.10 Consideraciones éticas	48

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 Resultados	49
4.2 Discusiones	56

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

5.1 Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones	62
5.3 limitaciones	62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1: Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	50
Tabla N° 2: Nivel de estrés laboral Global en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	51
Tabla N° 3: Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	52
Tabla N° 4: Nivel de estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	53
Tabla N° 5: Nivel de estrés laboral en la dimensión de realización personal en tecnólogos médicos en radiología de servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 1: Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	50
Gráfico N° 2: Nivel de estrés laboral Global en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	51
Gráfico N° 3: Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	53
Gráfico N° 4: Nivel de estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	54
Gráfico N° 5: Nivel de estrés laboral en la dimensión de realización personal en tecnólogos médicos en radiología de servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.....	55

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

MATERIAL Y METODO: El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo y de corte transversal. La población estará conformada por los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen que son un total de 42. La técnica que se utilizara, será una encuesta auto administrada y el instrumento que se empleara, será el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

RESULTADOS: se puede establecer una comparación del nivel de estrés laboral de los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según los hospitales estudiados, así en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el 100%(12) se evidencia un nivel de estrés bajo, mientras que en el hospital Edgardo Rebagliati Martins el nivel de estrés es bajo en el 80%(12) y en el hospital Alberto Sabogal Sologuren el nivel de estrés es bajo en el 66.7%(10), en términos generales, la población encuestada tiene un nivel de estrés bajo. Es destacable que, en el último nosocomio mencionado, un 33.3%(5) de los encuestados tiene un nivel medio de estrés laboral.

El nivel de estrés laboral de manera global tenemos que el resultado es Bajo en los tres hospitales estudiados, 81.0%(34). En el lado opuesto, se obtuvo solo un 2.4%(1) en el nivel Alto. La dimensión Agotamiento emocional en su mayoría, tuvieron un bajo nivel de estrés, los del Hospital Almenara, 100.0%(15), comparado con los del Hospital Rebagliati 93.3%(14) y con los del Hospital Sabogal 86.7%(13). En sentido contrario se evidencia que los tecnólogos del Hospital Rebagliati y los del Hospital

Sabogal, en un 6.7%(1), tuvieron un nivel de agotamiento Alto. La dimensión Despersonalización en su mayoría, tuvieron un nivel Bajo, los del Hospital Almenara, 83,3%(10), los del Hospital Sabogal 80.0%(12) y los del Hospital Rebagliati 73,3%(11). Es relevante mencionar que el 13.3%(2) de la población estudiada del Hospital Rebagliati tuvo un nivel Alto de despersonalización, comparado con el 8.3%(1) de la población del Hospital Almenara. La dimensión Realización Personal el 100.0%(42) de los Hospitales Rebagliati, Almenara y Sabogal tuvieron como resultado un nivel Bajo en un 100%.

CONCLUSIÓN: El nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen es “Bajo” al igual que en sus tres dimensiones destacado la dimensión de realización personal bajo al 100%.

PALABRAS CLAVE: estrés, estrés laboral, tecnólogo médico, emergencia, síndrome de burnout.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the level of work stress of medical technologists in radiology at emergency service of the national hospitals Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren and Guillermo Almenara Irigoyen.

MATERIAL AND METHOD: The study is an application standart, quantitative type, descriptive and cross-sectional method. The population will be conformed by Medical Technologies in Radiology at the emergency service of hospitals Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren and Guillermo Almenara Irigoyen a total of 42. The technique to be used will be a self-administered survey and the instrument used will be the Maslach Burnout Inventory (MBI).

RESULTS: We can establish a comparison of the level of work stress of medical technologists in radiology of the emergency service according with hospitals to study, and at Guillermo Almenara Irigoyen hospital on 100% (12) a low level of stress is evident, while in The hospital Edgardo Rebagliati Martins stress is low in 80% (12) and Alberto Sabogal Sologuren hospital is 66.7% (10). In general, the population surveyed has a low level of stress. It is noteworthy that, in the last mentioned hospital, 33.3% (5) of the respondents had an average level of work stress.

The level of work stress globally means that the result is low in all three hospitals studied, 81.0% (34). On the opposite side, only 2.4% (1) was obtained in the highest level. Emotional Exhaustion in the majority of cases had a low level of stress, those of the Almenara Hospital, 100.0% (15), compared to those of the Rebagliati Hospital 93.3% (14) and those of the Sabogal Hospital 86.7% (13). On the contrary, it is evident that the technologists of the Hospital Rebagliati and those of the Hospital Sabogal, in 6.7% (1), had a high level of exhaustion. The Depersonalization dimension had a low level, the Hospital Almenara, 83.3% (10), the

Hospital Sabogal 80.0% (12) and the Hospital Rebagliati 73.3% (11). It is important to mention that 13.3% (2) of the population studied at the Rebagliati Hospital had a high level of depersonalization, compared to 8.3% (1) of the Almenara Hospital population. The Personal Realization dimension, 100.0% (42) of the Rebagliati, Almenara and Sabogal Hospitals resulted in a 100% Low level.

CONCLUSION: The level of work stress in medical technologists in radiology of the emergency service of the national hospitals Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren and Guillermo Almenara Irigoyen is "Low" as well as in its three dimensions outstanding the personal accomplishment dimension under 100%.

KEYWORDS: Stress, work stress, medical technologist, emergency, burnout syndrome.

PRESENTACIÓN

La presión en el ambiente laboral es inevitable: la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente hostil termina por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

la prolongación del estrés por el trabajo puede generar trastornos en la salud mental del empleado, como el "burnout" o desgaste emocional, afectando el desempeño laboral o causando actitudes poco saludables.

La OIT y la OMS coinciden en identificar la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional.

El presente estudio titulado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, MAYO-AGOSTO 2016 el cual tuvo como objetivo Determinar el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología

del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen. Y El propósito del estudio estuvo orientado a que los resultados brinden a las autoridades de la institución y del servicio de rayos x en emergencia, información actualizada, que permita la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el manejo del estrés laboral e implementación de talleres sobre el manejo del estrés que le permita mejorar la calidad de vida y la atención que brinda al usuario y el de ellos mismos. Así los profesionales no lleguen a tener síndrome de burnout.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral. De hecho, las diferentes encuestas sobre condiciones de trabajo ponen de manifiesto que se trata de un fenómeno ampliamente extendido y son múltiples las fuentes de estrés que producen esta experiencia laboral, que suele ir asociada con consecuencias negativas. (1)

Actualmente, el estrés producido por los problemas de índole laboral es el que más se presenta en la población mundial, debido a que las personas que se exigen demasiado a sí mismos con el fin de rendir bien en el trabajo usualmente descuidan su salud, lo cual ocasiona inconvenientes como depresión, sensación de confusión, falta de apetito, gastritis, irritabilidad, insomnio, fatiga y dolores musculares, entre otros. (2)

Así mismo vivimos en un mundo rodeado de presiones; de preocupaciones constantes que puede ser afectado en cualquier país del mundo como por ejemplo Europa rodeada por el terrorismo, América Latina con problemas de delincuencia que dan una inseguridad social etc. (3)

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan.

Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la entidad para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo. (4)

Las exigencias que el medio laboral hace día a día sobre el ser humano, generan un conjunto de emociones fuertes negativas originadas en el cerebro de cada individuo, lo que suele afectar la vida diaria, el organismo y cada una de las labores realizadas, haciendo que el desempeño no sea el deseado y viviendo diariamente un estado de tensión del que resulta difícil escapar. Estos inconvenientes procedentes de la exigencia laboral se resumen en una sola palabra: estrés.

El personal que trabaja en el sector salud es objeto de situaciones de estrés debido a la especificidad de las tareas y las personas con que tratamos. Si a esto añadimos su escasa autonomía, la indefinición de las tareas, la elevada tensión a la que están sometidos durante horas de trabajo y la falta de apoyo de los superiores haciendo de estos profesionales de la salud blanco factible para el estrés laboral.

La situación actual del sector salud en nuestro país ha sido ampliamente reseñada. Se escucha de ellos descontentos hacia su vocación, expresando dudas de dicha elección y deseos de dedicarse a otras actividades. Este malestar proviene de múltiples factores. El trabajador de salud siente que se le exige demasiado y que no recibe una recompensa adecuada con respecto a lo que se le exige. Esto debido a los escasos materiales que debería tener la unidad de emergencia de rayos x y su respectivo bio protección (guantes, mascarillas, etc.), las condiciones de trabajo inadecuado, los riesgos de contagio que están sometidos y la pérdida progresiva del respeto por parte del paciente como de su acompañante o familiar, contribuyen a crear vulnerabilidad, predisponiéndolos a diferentes formas de estrés. (5)

Nuestros profesionales sanitarios están continuamente expuestos al sufrimiento y dolor de pacientes y familiares. Si a esto le añadimos la saturación de tareas, la falta de recursos y la responsabilidad que exige el cargo, el resultado puede ser un coctel muy estresante. (6)

Los tecnólogos médicos de radiología que trabajan en el servicio de emergencia de rayos x en estos 3 hospitales de ESSALUD que están sometidos a situaciones de escasez de recursos humanos o materiales; a veces existen agresión de trabajadores de otros servicios, de pacientes y de la autoridad de los hospitales; los excesos de trabajo en el servicio de emergencia debido a que los pacientes no requieren citas sino ingresan por que necesitan una urgencia de atención radiológica, largas jornadas de trabajo en emergencia y la poca remuneración condiciona la búsqueda de otro trabajo en otras instituciones.

El Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, antiguo Hospital Obrero, es un centro hospitalario público peruano situado en Lima y administrado por EsSalud. Es el más importante hospital de la seguridad social del Perú y pionero de los grandes avances médicos que se han dado en dicho país.

Clasificación Instituto de Salud Especializado III-2

En el hospital Guillermo Almenara Irigoyen se trabaja en emergencia con un equipo digital directo con flat panel se envía las imágenes mediante pacs y telerradiologia realizando así un promedio de 140 estudios por turno de 6 horas.

El 8 de setiembre de 1941 el Seguro Social inauguró el primer hospital de esta institución ubicado en la Provincia Constitucional del Callao y que tenía el nombre de Policlínico Obrero. Dicho centro asistencial, actualmente denominado “Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren”.

Clasificación hospital: nivel IV

En el hospital Alberto Sabogal Sologuren se trabaja con un equipo CR digitalizador indirecto y se envía las imágenes mediante pacs realizando así un promedio de 80 estudios por turno de 6 horas.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, antiguo Hospital del Empleado, es un centro hospitalario público peruano situado en Lima y administrado por EsSalud. Junto con el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen es el más importante complejo hospitalario de la seguridad social del Perú.

Clasificación Hospital: Nivel IV (Categoría III-1)

En el hospital Edgardo Rebagliati Martins se trabaja con un equipo digital directo con flat panel realizando así un promedio de 80 estudios por turno de 6 horas.

En esos tres hospitales se realizan todos los estudios, pero con mayor porcentaje en estudio radiológicos de tórax ya sea por problemas pulmonares o por riesgo quirúrgico.

Esta situación trae como consecuencia que solo se limite a realizar su trabajo, a cumplir con su jornada laboral y a veces se presenta pérdida del espíritu de colaboración y pertenencia al servicio y todo esto influye en la calidad de atención que se brinda.

Debido a todo esto se planteó a formularse la siguiente pregunta:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Debido a la gran demanda de paciente en el servicio de emergencia de rayos x, se tiene la necesidad de investigar los niveles de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología para así ayudarlos en el manejo del estrés, su salud física y mental.

En los servicios de emergencia de rayos x en comparación a otras unidades hospitalarias suponen una verdadera inestabilidad asistencial, puesto que el número de personas que acuden diariamente, es

indeterminado e impredecible por eso encontraremos nivel de estrés medio o alto en los tecnólogos médicos en radiología debido a muchos factores como la carga de trabajo que se realiza a diario, presión de los doctores de las otras especialidades que exigen el resultado radiográfico, condición en la que viene el paciente, presión de los familiares, falta de comodidad en el ambiente de trabajo, doble trabajo debido a la poca remuneración y problemas ya proveniente de su hogar.

Este trabajo de investigación permitirá determinar los niveles de estrés laboral a los que están sometidos el personal del servicio en estudio. Esto permitirá sugerir algunas estrategias de afrontamiento del estrés laboral del personal del servicio de estudio, buscando poder evitar y minimizar las posibles consecuencias que puedan influir en la calidad de atención al paciente que se presta en dicho servicio, en su propia salud mental y física.

1.4. OBJETIVOS

Objetivo general

-Determinar el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.

Objetivos específicos

-Determinar el Nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

-Determinar el Nivel de estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

-Determinar el Nivel de estrés laboral en la dimensión de realización personal en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

1.5. PROPOSITO.

El propósito del estudio estuvo orientado a que el resultado proporcione a las autoridades de la institución y del servicio de rayos x en emergencia, información actualizada, que permita la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el manejo del estrés laboral e implementación de talleres sobre el manejo del estrés que le permita mejorar la calidad de vida y la atención que brinda al usuario y el de ellos mismos. Así los profesionales no lleguen a tener síndrome de burnout.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

-Romana Albaladejo y colaboradores (2004), en España realizaron un estudio sobre el SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE MADRID, el resumen fue que el término Burnout se refiere a una situación que es cada vez más frecuente entre los profesionales que prestan sus servicios a través de una relación directa y mantenida con las personas, entre los que se encuentran todos los profesionales sanitarios. El objetivo de nuestro estudio ha sido determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y de sus tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) entre los profesionales del área de enfermería del Hospital Clínico Universitario San Carlos de Madrid y su relación con determinados factores sociodemográficos, laborales e institucionales.

Conclusiones: Podemos concluir que en nuestro estudio el perfil del sujeto afecto de Burnout se corresponde con el de un profesional con experiencia laboral que sin embargo manifiesta un escaso grado de reconocimiento a su labor asistencial y un alto nivel de insatisfacción con la gestión de su centro de trabajo. (7)

-Ihosvany Basset y colaboradores (2011), en México realizaron un estudio sobre ESTRÉS LABORAL Y PERSONAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERÍA DE UNA UNIDAD DE PSIQUIATRÍA EN MÉXICO obteniendo el siguiente resumen que En el ámbito de la salud, y en específico en el personal de Enfermería, se es susceptible a

desarrollar estrés, por encontrarse dentro de un ambiente laboral considerado como emocionalmente tóxico y sometido a situaciones de interacción con pacientes y familiares que propician el desarrollo de diversos niveles de estrés, tanto de carácter organizacional como propios de la profesión; el presente trabajo hace referencia al estrés laboral y al personal de Enfermería que labora en instituciones de psiquiatría en México. Objetivo: Realizar una revisión acerca del estrés en el personal de Enfermería que labora en Instituciones de Psiquiatría en México. Metodología: Se realizó una revisión documental en la literatura para conocer la existencia del estrés laboral y personal que se padece en el Área de Enfermería en instituciones de psiquiatría en México.

Conclusiones: El personal de Enfermería es susceptible de desarrollar estrés, por encontrarse dentro de un ambiente laboral considerado como emocionalmente tóxico, sometido a situaciones de interacción con pacientes y familiares que propician el desarrollo de diversos niveles de estrés; los hospitales de psiquiatría no son ajenos a esto, aunque el escenario es diferente; también existe la tendencia a que este personal presente estrés, ya que se encuentra expuesto a múltiples agresiones. (8)

-Arlene Oramas (2013), en la habana cuba realizó un estudio sobre ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CUBANOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA obteniendo el siguiente resumen.

El estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente cubano de enseñanza primaria, a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados. En el presente trabajo, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del

burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro. (9)

-Estefanía de la cruz y colaboradores (2014), en Valladolid España realizaron un estudio SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BOURNOUT DE LAS ENFERMERAS DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID ESPAÑA obteniendo el siguiente resumen.

Hoy en día la sociedad vive de manera acelerada enfrentándose cada día a la escasez de puestos de trabajo y la presión laboral que se respira en estos. En el ámbito de la salud, el profesional de enfermería está sometido en líneas generales a estresores que propician el desarrollo de diversos niveles de estrés, que cuando no se atiende a tiempo se puede convertir en un síndrome, incapacitando a la persona en su vida productiva, social y afectiva.

Conclusiones: Podemos deducir de este estudio qué el perfil del sujeto afecto de Burnout se corresponde con el de un profesional con

experiencia laboral de más de 10 años, que manifiesta una baja realización personal (RP) en su trabajo, por encima del resto de dimensiones del Síndrome de Burnout (SB), estando el agotamiento personal (AP) y la despersonalización (D) en niveles medios, con una prevalencia del 14% de profesionales afectados (con las tres dimensiones en niveles altos), y con un alto riesgo de padecer el síndrome en un 24% (con dos dimensiones en niveles elevados y la tercera en nivel medio).(10)

-Sánchez Alonso y colaboradores (2014), en el Hospital Ramón y Cajal, Madrid realizaron un estudio de SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UVI obteniendo el siguiente resumen.

El síndrome de Burnout aparece cuando se mantiene una relación de ayuda con una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del trabajo. En numerosos estudios se ha considerado al personal de enfermería como grupo vulnerable. Algunos estudios revelan que las unidades que generan mayor estrés son aquellas que reúnen pacientes críticos o terminales. El ambiente laboral de estas unidades, las continuas demandas físicas y emocionales a las que las enfermeras se ven sometidas por parte de los pacientes y la ambigüedad en su rol son características que predisponen al desarrollo de dicho síndrome.

Conclusiones: El perfil del trabajador que padece síndrome de Burnout sería: enfermera, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo. (11)

ANTECEDENTES NACIONALES

-Morales Lindo (2006), en Lima-Perú realizó el siguiente ESTUDIO NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO obteniendo el siguiente resumen.

El estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes que se dan en la actualidad, muchos especialistas estudian, clasifican y además recomiendan acciones o respuestas para evitar un nivel de estrés elevado, sin embargo; esto no se puede evitar ya que el origen y consecuencias de este estrés varía mucho de un individuo a otro, este riesgo laboral también lo presenta el profesional de enfermería, teniendo en cuenta a los estresores que se enfrentan en cada jornada laboral. Es por ello que el presente trabajo “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño”, tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. El propósito estuvo orientado a brindar información actualizada y relevante a la institución a fin de que formule estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento de dicho estrés.

Conclusiones: En relación al nivel de estrés laboral de las enfermeras de áreas críticas tenemos que de 76 enfermeras (100%); 47 de ellas (61.8%) presentan nivel moderado de estrés laboral; 13 enfermeras (17.1%) presentan un nivel alto y 16 enfermeras (21.1%) presentan nivel leve de estrés laboral (12)

-Ayala Cardenas (2011), en lima realizó un estudio titulado SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, tuvo como objetivo determinar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú 2011

conclusiones: El Síndrome de Burnout en la mayoría del personal de enfermería de los servicios críticos es medio a alto, de igual modo en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización referido a que se sienten cansadas (os) al final de la jornada de trabajo y no les importa lo que les ocurra a los pacientes, creen que están trabajando demasiado, y trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de mi parte y

trabajar directamente con personas le produce estrés, mientras que en la dimensión realización personal de la mayoría es medio a bajo y en cuanto a los servicios críticos el mayor porcentaje del personal de enfermería es medio a alto en los servicios de sala de operaciones, UTI y emergencia. (13)

-Calsina Díaz (2011), en Puno realizó el siguiente estudio NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III SALCEDO – PUNO obteniendo el siguiente resumen

El estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes que se dan en la actualidad, muchos especialistas estudian, clasifican y además recomiendan acciones o respuestas para evitar un nivel de estrés elevado, sin embargo; esto no se puede evitar ya que el origen y consecuencias de este estrés varía mucho de un individuo a otro, este riesgo laboral también lo presenta el profesional de enfermería, teniendo en cuenta a los estresores que se enfrentan en cada jornada laboral. Es por ello que el presente trabajo “Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo — Puno – 2011”, tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo. El propósito estuvo orientado a brindar información actualizada y relevante a la institución a fin de que formule estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento de dicho estrés.

conclusiones: que 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 8 (50.0%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 07 (43.75%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 08 (50%) enfermeras presentan un nivel moderado, 01 (6.25%) enfermera presenta un nivel alto; siendo estos resultados motivo para que se tome medidas con

respecto a este tema ya que esto puede llegar a repercutir en la calidad de atención que se brinda al usuario. (14)

-Correa Cruzado (2013), en Lima-Perú realizó el siguiente estudio NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA obteniendo el siguiente objetivo

El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en el Hospital Maria Auxiliadora 2013.

Conclusiones: El nivel de estrés laboral en enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en su mayoría es de medio a bajo, ya que sienten emocionalmente agotados por su trabajo, creen que no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, trabajan demasiado., de igual modo en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (15)

-Curiñaupa Guzman (2013), en Ayacucho- Perú realizó el siguiente estudio: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO el cual su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de Emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013

Conclusiones: El nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, en su mayoría es de medio por que se sienten cansados al final de su jornada de trabajo, bajo porque que creen que tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales y alto en razón a que creen que trabajan demasiado. (16)

-Isidro Velasquez (2014), en Lima-Perú realizó el siguiente estudio: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE obteniendo el siguiente objetivo que fue determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales

de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa – Pueblo Libre 2014.

Conclusiones: El nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos en su mayoría es medio, en la dimensión agotamiento emocional de medio a bajo referido a que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, en despersonalización de medio a bajo porque no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, mientras que en la dimensión realización personal la mayoría es de medio a alto porque pueden crear una atmosfera relajada con sus pacientes, ha conseguido muchas cosas útiles con su profesión, se siente muy activo, se sienten estimulados después de trabajar con los pacientes, tratan muy eficazmente los problemas de los pacientes, fácilmente comprenden como se sienten los pacientes. (17)

2.2. BASES CONCEPTUALES

El estrés

Se define como un estado de fatiga física y psicológica del individuo, provocado por exceso de trabajo, desórdenes emocionales o cuadros de ansiedad. Aunque en ocasiones constituye el motor de nuestras vidas, es ante todo uno de nuestros más feroces enemigos. Frente al estrés, el organismo humano reacciona tanto en el aspecto biológico como en el psicológico.

Si bien el concepto de estrés fue ya reconocido por Hipócrates, el término comienza a emplearse a partir del siglo XIV, para referirse a experiencias negativas, adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, etc. En el siglo XVII, de la mano del biólogo y físico R. Hooke, se asocia a fenómenos físicos como presión, fuerza, distorsión, etc. El estrés es la fuerza interna presente en un área sobre la que actúa una fuerza externa, cuando una estructura sólida es distorsionada.

Sería Selye, ya en el siglo XX, quien se referiría al hablar del estrés a un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo.

Más tarde, Walter Cannon (1929) hablará de estrés para aludir a las reacciones de «lucha-huida», respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes, tanto externos como internos. Esta respuesta implica la activación del sistema nervioso simpático, así como la liberación de *catecolaminas* (adrenalina y noradrenalina) por la médula suprarrenal. (18)

Podemos considerar al estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobreesfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal.

La popularidad que ha alcanzado el tema del estrés, si bien pone de manifiesto la preocupación que suscita hoy en día, también ha llevado a cierta confusión del concepto y a un exceso en su patologización.

El estrés no siempre tiene consecuencias negativas, en ocasiones su presencia representa una excelente oportunidad para poner en marcha nuevos recursos personales, fortaleciendo así la autoestima e incrementando las posibilidades de éxito en ocasiones futuras. (19)

Las señales más características del estrés son:

Emociones: ansiedad, miedo, irritabilidad, confusión.

Pensamientos: dificultad para concentrarse, pensamientos repetitivos, excesiva autocrítica, olvidos, preocupación por el futuro.

Conductas: dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, alcohol.

Cambios físicos: músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones y respiración agitada. (20)

FASES DEL ESTRÉS

La fase de alarma

Las reacciones de alarma conforman la primera fase del proceso de estrés frente a la agresión. Durante esta etapa aparecen los síntomas: respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia. Estas reacciones son provocadas por la secreción de hormonas como la adrenalina que surte efecto después de unos minutos y cuya función es la de preparar al cuerpo para una acción rápida.

La fase de resistencia: la adaptación

La resistencia es la segunda fase del proceso de adaptación al estrés. Cuando el estado de agresión se prolonga, las reacciones de adaptación provocan que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado. Esta etapa, que es una continuación de la primera fase, permite compensar los gastos de energía ocasionados por el estado de estrés y, de este modo, impedir el agotamiento del organismo. Durante esta etapa, el organismo secreta otras hormonas (los glucocorticoides) que elevan la glucosa al nivel que el organismo necesita para el buen funcionamiento del corazón, del cerebro y de los músculos.

A lo largo de esta etapa, las personas afectadas adoptan conductas diferentes: algunos se preparan para afrontar el estrés, otros siguen viviendo sin preocuparse por solucionar su estado o tratando de evitar situaciones que puedan activarlo.

La fase de agotamiento

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota. El estado de estrés es tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones.

El organismo se colapsa y ya no puede defenderse de las situaciones de agresión. Las reservas psíquicas y biológicas se agotan. Durante esta fase, es probable que la persona afectada desarrolle algunas patologías que provoquen que el organismo pierda su capacidad de activación. (21)

Tipos de Estrés

-Estrés agudo

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas.

Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.

Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos; Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable; Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

-Estrés agudo episódico

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "muchísima energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

La personalidad "Tipo A" propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meyer Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad Tipo A tienen un "impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia". Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A. Friedman y Rosenman descubrieron que es más probable que las personalidades Tipo A desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades Tipo B, que muestran un patrón de conducta opuesto.

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los "doña o don angustias" ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobreagitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen.

Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

-Estrés crónico

Si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. Es el estrés que los eternos conflictos han provocado en los habitantes de Irlanda del Norte, las tensiones del Medio Oriente que afectan a árabes y judíos, y las rivalidades étnicas interminables que afectaron a Europa Oriental y la ex Unión Soviética.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por

ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. (22)

Factores Estresores

Utilizamos la palabra estresor cuando hablamos del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés. Podemos diferenciar factores estresores individuales, relacionados con el trabajo, con la familia, pero es conveniente recordar la interrelación entre todos ellos.

a) Factores Individuales

Se ha demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenan por sí mismas el estrés, sino que aumenta la

vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- Personalidad tipo A: Hace referencia a una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.
- Dependencia: Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado. Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.
- Ansiedad: Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.
- Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.
- Rigidez: Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles.
- Formación, destreza, experiencia y capacidad intelectual y física: Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador.
- La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

- Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización.
- Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo
- Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales.
- Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Debemos tener en cuenta que las características de las personas antes mencionadas no tienen un carácter estático y reactivo con respecto a las demandas del entorno, sino que las expectativas, deseos y necesidades de la persona tienen un efecto dinámico y activo en la relación con el entorno laboral y, en último término en la generación del estrés.

b) Demandas de Trabajo

Hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- Infracarga de trabajo: El volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- Infrautilización de habilidades: Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: No existe una gran variedad de tareas a realizar, suelen ser monótonas y son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.

- Ambigüedad de rol: Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional
- Conflicto de rol: Existen demandas conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.
- Relaciones personales: Problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- Promoción: La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica
- Falta de participación: La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral
- Control: Estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores
- Formación: Falta de entrenamiento previo al desempeño de una tarea
- Cambios en la organización: Que supongan por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa
- Responsabilidad: Tareas peligrosas, responsabilidad sobre las personas
- Contexto físico: Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta o impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos puede provocar por su peligrosidad, una amenaza para el individuo. (ruido, iluminación, temperatura, vibraciones)

Conviene señalar que junto a estos dos factores estresores encontramos un tercer tipo vinculado a la relación trabajo / familia que consiste en la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar.

Se habla de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar. La sobrecarga de rol supone la acumulación de

demandas laborales y familiares resultando en su conjunto excesivos para la persona dados los recursos de que este dispone. (23)

El síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo; pero por desgracia no sólo afecta al personal que lo padece; sino que secundariamente afecta también a los usuarios que son atendidos.

El término “síndrome de burnout” como originalmente se describió ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: síndrome de burnout, síndrome de burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros.

La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño persona.

Este síndrome es de suma importancia dado que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de los pacientes; tanto los que lo sufren directamente, así como los que son atendidos por alguien que lo padece. La frecuencia de este síndrome ha sido elevada lo que motivo que la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 lo calificara de riesgo laboral.

Signos de alarma

Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí:

Negación: la persona afectada es la última en aceptar que tiene el problema.

Aislamiento: es frecuente que la persona afectada se retire de la familia, sus colegas y amigos.

Ansiedad: es la sensación persistente que tiene el médico de que algo malo va a suceder. Miedo o temor: una sensación poderosa de temor de acudir al trabajo. Depresión: este es uno de los problemas cada vez más comunes en médicos y estudiantes de medicina; siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y por supuesto uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio.

Ira: las manifestaciones de esto incluyen perder la calma y el control, manifestando un enojo exagerado en relación a la causa que es motivo del disgusto al tratar con compañeros, resto del personal o con los pacientes.

Fuga o anulación: un desinterés en el trabajo.

Adicciones: se inicia o aumenta el empleo de sustancias, que pueden ser prohibidas o no prohibidas.

Cambios de personalidad: hay una incapacidad para poder confiar en el individuo. Culpabilidad y autoinmulación: sienten que lo que desarrollan es prácticamente un castigo o bien tienen un sentimiento exagerado de ser indispensables en el trabajo.

Cargas excesivas de trabajo: el aceptar varios turnos o pasar mucho tiempo en el hospital para comprobar que todo está bien es otra manifestación de autonegación.

Comportamiento riesgoso: comportamiento no característico de la persona, el cual puede ir desde simplemente embarazoso, inapropiado e impulsivo; hasta peligroso en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el sexual con conductas de riesgo.

Sensación de estar desbordado y con desilusión. Se percibe la sensación de ya no poder seguir trabajando con el mismo ritmo ni entusiasmo que al principio, tiene sensación de fatiga crónica.

Abandono de sí mismo. Se presenta un cambio en la pulcritud, higiene y arreglo personal. Hay cambios en el hábito alimenticio con pérdida o ganancia de peso exagerada.

Pérdida de la memoria y desorganización. Existe dificultad para concentrarse y aprender. No se pueden recordar eventos importantes familiares y laborales. Puede haber trastornos del sueño.

Diagnóstico

El concepto de burnout implica 3 aspectos fundamentales que son:

1. Agotamiento emocional. Caracterizado por una disminución y pérdida de los recursos emocionales. (24)
2. Despersonalización o deshumanización (o cinismo). Caracterizado por el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado. (24)
3. Baja realización personal. Que consiste en la percepción del trabajo de manera negativa; los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. (24)

El cuadro clínico puede seguir la siguiente secuencia:

- Etapa 1. Se percibe desequilibrio entre demandas laborales y entre recursos materiales y humanos de forma que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

- Etapa 2. El individuo realiza un sobre-esfuerzo para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente (hasta aquí el cuadro es reversible).
- Etapa 3. Aparece el síndrome de burnout con los componentes descritos.
- Etapa 4. El individuo deteriorado psicofísicamente se convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de los servicios.

En general, pueden establecerse dos tipos de repercusiones del síndrome de burnout: para el individuo (salud, relaciones interpersonales) y para la institución (insatisfacción laboral, propensión al abandono y el ausentismo, deterioro de la calidad del servicio, genera cierto grado de hostilidad y resentimiento).

La manera de cuantificar y diagnosticar este síndrome; así como sus componentes es a través de un cuestionario creado por Cristina Maslach en 1986 y que se denomina: Maslach burnout inventory (MBI). Este cuestionario tiene varias versiones aplicables a diferentes poblaciones con diferentes idiomas y ha mostrado confiabilidad y validez. Por estas razones es el que en la actualidad se utiliza con mayor frecuencia para evaluar o medir la intensidad de este síndrome. despersonalización y falta de realización personal. El instrumento evalúa el grado de intensidad del síndrome (leve, moderado o severo) con una alta validez interna y grado de confianza (24).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

El Tecnólogo Médico en Radiología: El profesional egresado de esta área de Tecnología Médica está capacitado para:

Crear, planificar, modificar, ejecutar y evaluar métodos, procedimientos y tecnologías de aplicación de radiaciones ionizantes y no ionizantes, con fines de ayuda diagnóstica o tratamiento, dosificándolas racionalmente y contribuyendo de ese modo a la promoción, recuperación rehabilitación de la salud.

Realizar atención en la comunidad mediante campañas de prevención y promoción de la salud.

Proponer y desarrollar proyectos de investigación en el área de su competencia, y desempeñarse en la docencia. (25)

Estrés Laboral: Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. (26)

Servicio de emergencia: es un hospital o departamento de atención primaria o sección de un hospital que ofrece un tratamiento inicial de pacientes con un amplio espectro de enfermedades y lesiones, algunas de las cuales pueden ser potencialmente mortales y requieren atención inmediata. En algunos países, los servicios de urgencias se han convertido en importantes puntos de entrada para quienes no tienen otros medios de acceso a la atención médica. Personal de los equipos de tratamiento de pacientes de emergencia y proporcionar apoyo a los miembros de la familia. Los servicios de emergencia de la mayoría de los hospitales operan todo el día, aunque los niveles de dotación de personal intenten reflejar el volumen de pacientes. La mayoría de los pacientes buscan el Departamento de Emergencia en la tarde y horas de la noche, y la dotación de personal refleja este fenómeno. (27)

El cansancio emocional:

- es el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo. El agotamiento emocional causa sensación de desesperanza. Desarrolla así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones

tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación. (28)

- caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga etc. (29)

La despersonalización:

- Es la falta de iniciativa laboral, con ausentismos y desganos. Tiene actitudes de aislamiento con tono pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento. Esta despersonalización no sólo afecta a las personas que lo padecen, sino a quienes estos comienzan a maltratar. (28)
- Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo; y la incompetencia personal. (29)

La falta de realización personal:

- Es sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales, una sensación de impotencia. (28)
- Son las respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. (29)

3. METODOLOGÍA

3.1. FORMULACIÓN DE LA HIPOTESIS

Los tecnólogos médicos en radiología que trabajan en el servicio de emergencia de rayos X de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen presentan un nivel de estrés medio o alto en sus tres dimensiones las cuales son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de nivel aplicativo porque permitirá determinar “como es” o “como está” la situación de la variable que se estudia, tipo cuantitativo porque permitirá conocer matemáticamente y numéricamente la realidad en el que se desarrolla los hechos, método descriptivo porque permitió obtener información de la realidad tal y como se presenta y de corte transversal, porque se dio en un tiempo y espacio determinado.

3.3. ÁREA DE ESTUDIO

El trabajo de investigación se realizará en los servicios de emergencia de los hospitales EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN EN LA CIUDAD DE LIMA- PERU.

3.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población estará conformada por los TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES

EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN que son un total de 42.

3.5. MUESTRA DE ESTUDIO O TAMAÑO MUESTRAL

Unidad de análisis:

Tecnólogos médicos en radiología que laboran en el servicio de emergencia.

Tipo de muestreo:

La muestra será obtenida mediante el Censo, es decir, el estudio de todos los elementos que componen la población representada por 42 tecnólogos médicos en radiología.

3.6. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión:

- Tecnólogos médicos en radiología con un tiempo de servicio mayor a un año, en el Servicio de emergencia.
- Tecnólogos médicos en radiología que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Tecnólogos médicos que no completen el instrumento.
- Tecnólogos médicos que se nieguen a realizar la encuesta.

3.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN	Reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación	AGOTAMIENTO EMOCIONAL DESPERSONALIZACIÓN REALIZACIÓN PERSONAL	-Cansancio Emocional. Sentimientos de desesperanza. Agotamiento físico. Actitudes negativas hacia el trabajo. -Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de preocupación de los problemas de otros. · Auto concepto negativo. Respuesta negativa al trabajo. Sentimientos de escasa competencia profesional.	ALTO MEDIO BAJO	expresión de una serie de manifestaciones o sensación de desasosiego, intranquilidad e irritabilidad psicoemocional y físico, que tienen que afrontar los tecnólogos médicos en radiología al atender a pacientes en emergencia y que se traduce por mecanismos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización el cual será medido a través del Inventario de Maslach Burnout Inventory y se valora en estrés alto, medio y bajo.

3.8. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS:

La técnica que se utilizará, será una encuesta auto administrada y el instrumento que se empleará, será el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981, es un cuestionario en versión española compuesta de 22 ítems, que se valora en escala tipo Lickert con siete niveles que va desde 0 hasta 6 y cada uno de ellos con cada sub-escala que son tres: agotamiento emocional (9), falta de realización personal (8) y despersonalización (5). Es un instrumento aplicado desde 1986 y se encuentra validado. Este inventario tiene alta consistencia interna y fiabilidad cercana al 0.9 (Coeficiente de Alfa de Cronbach entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad y se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos), en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. La recolección de datos se realizará en los servicios de emergencia de los hospitales EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN entre el periodo de mayo - agosto del 2016.

NIVEL DE ESTRÉS	GENERAL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL (9)	DESPERSONALIZACIÓN (5)	REALIZACIÓN PERSONAL (8)
ALTO	67-132	27-54	10-30	40-48
MEDIO	34-66	19-26	6-9	34-39
BAJO	0-33	0-18	0-5	0-33

3.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE DATOS

Toda la información fue recolectada y colocada en forma ordenada en un archivador específico para el análisis estadístico de los datos. Los instrumentos fueron procesados a través de una base de datos en Microsoft Excel y analizados bajo el programa estadístico SPSS v 22.

En cuanto al análisis de los resultados, se trabajó con variables cualitativas para lo cual se utilizó, en el análisis descriptivo, frecuencias absolutas (número) y relativas (porcentajes).

Los gráficos de barras fueron realizados en el programa Excel 2013.

3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Para ejecutar el estudio se tiene que tener en cuenta la autorización respectiva de la institución y el consentimiento Informado de los profesionales encuestados, es decir, los TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN expresándoles que la información es de carácter anónimo y confidencial.

4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS

Según los datos obtenidos en esta investigación tenemos lo siguiente:

La población esta constituidos por 100%(42) tecnólogos, donde el 42.9%(18) tienen una edad de 54 años a más, 23.8%(10) entre 34-43 años, 23.8%(10) entre 34-43 años y 9.5%(4) entre 24-33 años. El 66.7%(28) son sexo masculino y el 33.3%(14) sexo femenino. En estado civil 71.4%(30) casado, 21.4%(9) soltera, 4.8%(2) divorciado, 2.4%(1) viudo. Cantidad de hijos 76.2%(32) de 1-3 hijos, 14.3%(6) ningún hijo y 9.5%(4) de 4 a mas hijos. (Anexo IV). Con respecto a las características laborales muestra que el 71.4%(30) laboran 5 años a mas, 19.9%(8) laboran de 3-4años y 9.5%(4) laboran 1-2 años. El 50%(21) son nombrados y el 50%(21) son contratados. El 83.3%(35) tienen turnos rotativos y el 16.7%(7) turno fijo. El 71.4%(30) no trabajan en otro lugar y el 28.6%(12) trabajan en otro lugar. El 35.7%(15) trabajan en el hospital Rebagliati, 35.7%(15) trabajan en el hospital Sabogal y 28.6%(12) trabajan en el hospital Almenara. (Anexo V)

En relación al nivel de estrés labora el hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el 100%(12) se evidencia un nivel de estrés bajo, mientras que en el hospital Edgardo Rebagliati Martins el nivel de estrés es bajo en el 80%(12) y en el hospital Alberto Sabogal Sologuren el nivel de estrés es bajo en el 66.7%(10) (tabla 1)

Nivel de estrés laboral en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

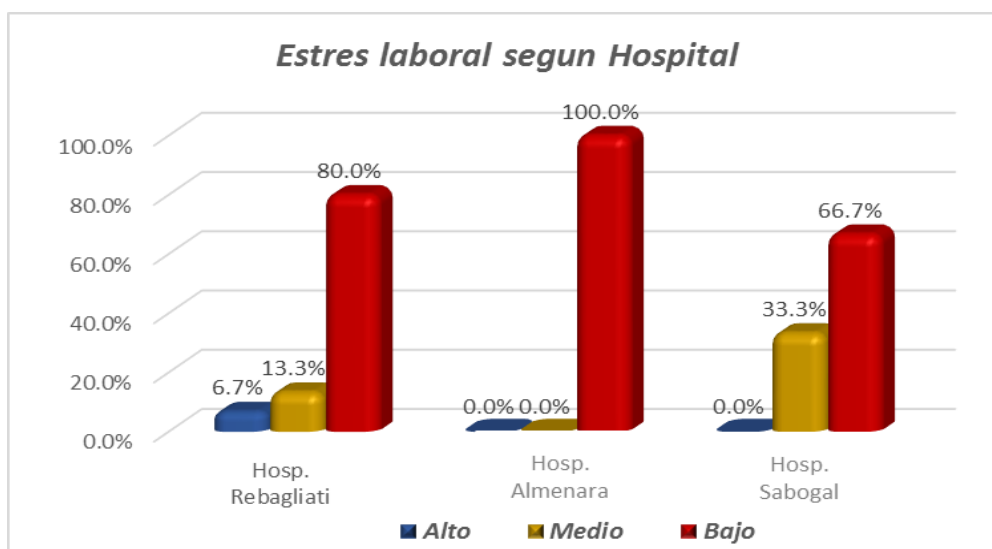
Mayo – agosto 2016.

Tabla N°01

Estrés laboral Global	Hospital		Hospital		Hospital	
	Rebagliati		Almenara		Sabogal	
	N	%	N	%	N	%
<i>Alto</i>	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%
<i>Medio</i>	2	13,3%	0	0,0%	5	33,3%
<i>Bajo</i>	12	80,0%	12	100,0%	10	66,7%
Total	15	100,0%	12	100,0%	15	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 1



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°1 y en la figura N°1 se puede establecer una comparación del nivel de estrés laboral de los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según los hospitales nacionales estudiados, así en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el 100% se evidencia un nivel de estrés bajo, mientras que en el hospital Edgardo Rebagliati Martins el nivel de estrés es bajo en el 80% y en el hospital Alberto Sabogal Sologuren es del 66.7%, en

términos generales, la población encuestada tiene un nivel de estrés bajo. Es destacable que, en el último nosocomio mencionado, un 33.3% de los encuestados tiene un nivel medio de estrés laboral.

Tabla N°2.

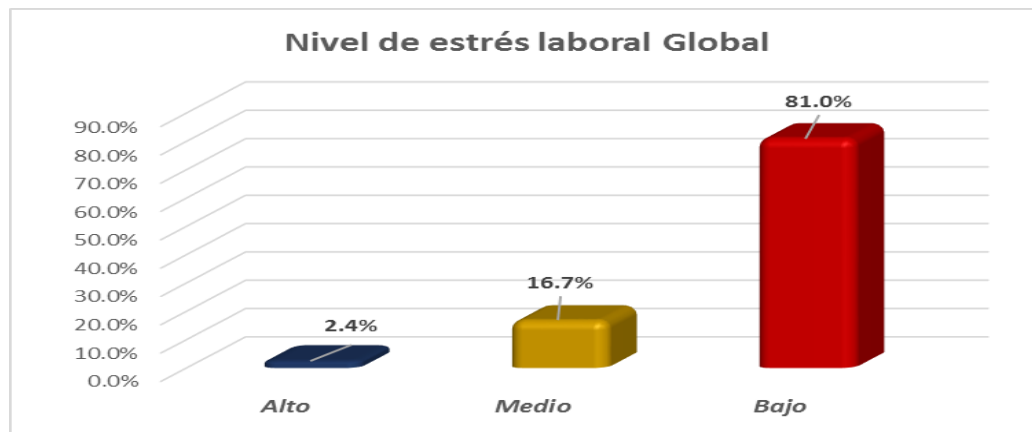
Nivel de estrés laboral Global en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.

<i>Estrés laboral Global</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Alto</i>	1	2,4%
<i>Medio</i>	7	16,7%
<i>Bajo</i>	34	81,0%
<i>Total</i>	42	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2

Nivel de estrés laboral Global en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°2 y en la figura N°2 constatamos el nivel de estrés laboral de manera global en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, así tenemos que el resultado es Bajo en los tres hospitales estudiados, 81.0%. En el lado opuesto, se obtuvo solo un 2.4% en el nivel Alto.

Tabla N°3

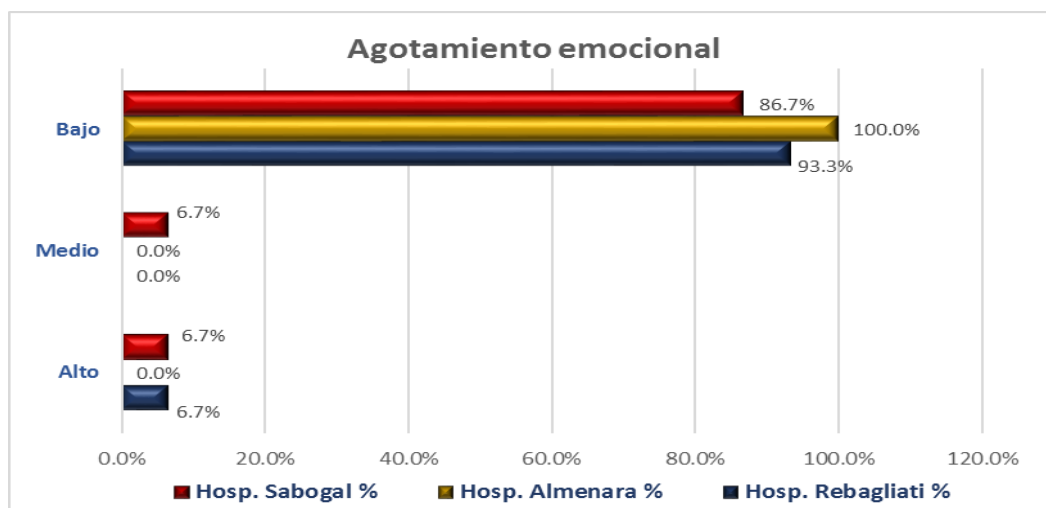
Nivel de agotamiento emocional en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.

<i>Dimensiones del Estrés Laboral</i>		<i>Hosp. Rebagliati</i>		<i>Hosp. Almenara</i>		<i>Hosp. Sabogal</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Agotamiento emocional</i>	Alto	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
	Bajo	14	93,3%	12	100,0%	13	86,7%
	Total	15	100,0%	12	100,0%	15	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3

Nivel de agotamiento emocional en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°3 y en la figura N°3 se observa que en cuanto a la dimensión Agotamiento emocional los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia encuestados, en su mayoría, tuvieron un bajo nivel de estrés, siendo el resultado en detalle: los del Hospital Almenara, 100.0%, comparado con los del Hospital Rebagliati 93.3% y con los del Hospital Sabogal 86.7%. En sentido contrario se evidencia que los tecnólogos del Hospital Rebagliati y los del Hospital Sabogal, en un 6.7%, tuvieron un nivel de agotamiento Alto.

Tabla N°4

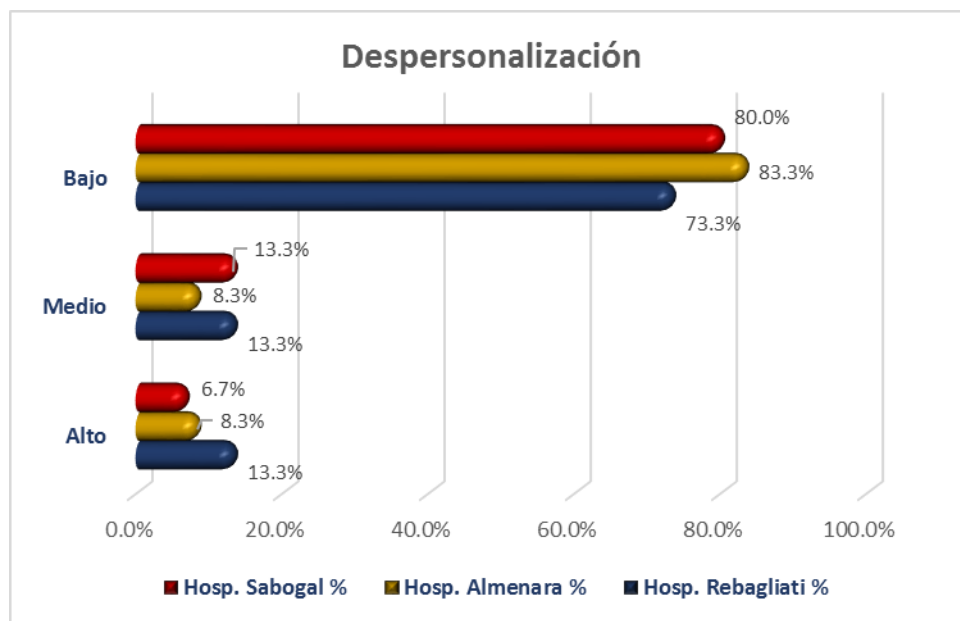
Nivel de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.

<i>Dimensiones del Estrés Laboral</i>		<i>Hosp. Rebagliati</i>		<i>Hosp. Almenara</i>		<i>Hosp. Sabogal</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Despersonalización	Alto	2	13,3%	1	8,3%	1	6,7%
	Medio	2	13,3%	1	8,3%	2	13,3%
	Bajo	11	73,3%	10	83,3%	12	80,0%
Total		15	100,0%	12	100,0%	15	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura N°4

Nivel de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°4 y en la figura N°4, en cuanto a la dimensión Despersonalización los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia encuestados, en su mayoría, tuvieron un nivel Bajo, teniendo el siguiente resultado: los del Hospital Almenara, 83,3%, los del Hospital Sabogal 80.0% y los del Hospital Rebagliati 73,3%. Es relevante mencionar que el 13.3% de la población estudiada del Hospital Rebagliati tuvo un nivel Alto de despersonalización, comparado con el 8.3% de la población del Hospital Almenara.

Tabla N°5

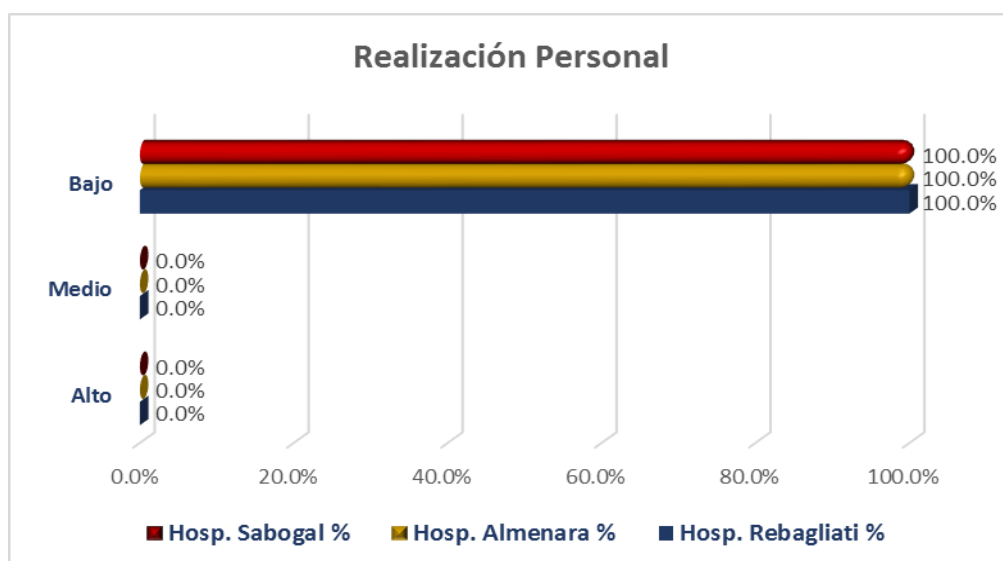
Nivel de realización personal en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.

<i>Dimensiones del Estrés Laboral</i>		<i>Hosp. Rebagliati</i>		<i>Hosp. Almenara</i>		<i>Hosp. Sabogal</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Realización Personal</i>	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo	15	100,0%	12	100,0%	15	100,0%
<i>Total</i>		<i>15</i>	<i>100,0%</i>	<i>12</i>	<i>100,0%</i>	<i>15</i>	<i>100,0%</i>

Fuente: Elaboración propia

Figura N°5

Nivel de realización personal en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia según hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°5 y en la figura N°5, en lo referido a la dimensión Realización Personal el 100.0% de los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia encuestados de los Hospitales Rebagliati, Almenara y Sabogal tuvieron como resultado un nivel Bajo en un 100%.

4.2. DISCUSIONES

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado.

Teniendo en cuenta los antecedentes de:

- Morales, el 2006, concluyó que la relación al nivel de estrés laboral de las enfermeras de áreas críticas, 76 enfermeras (100%); 47 de ellas (61.8%) presentan nivel moderado de estrés laboral.
- Ayala, el 2011, concluyó que el Síndrome de Burnout en la mayoría del personal de enfermería de los servicios críticos es de nivel medio a alto.
- Calsina e Yrma, el 2011, concluyeron que 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado.
- Correa, el 2013, concluyó que el nivel de estrés laboral en enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en su mayoría es de nivel medio a bajo.
- Curiñaupa, el 2013, concluyó que el nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, en su mayoría es de nivel medio.
- De la cruz y frutos, el 2014, concluyeron que el perfil del sujeto afecto de Burnout en niveles medios

- Velásquez, el 2014, concluyó que el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos en su mayoría es de nivel medio.

De los antecedentes podemos deducir que el nivel de estrés laboral es de nivel de medio a bajo.

Si comparamos con el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen podemos deducir que los tecnólogos médicos en radiología no se sienten frustrado por su trabajo, no tratan a sus pacientes como si fueran objetos impersonales y todos los días se encuentran con mucha energía para realizar su trabajo, es por eso que los tecnólogos tienen un nivel de estrés laboral bajo.

Agotamiento emocional es Cansancio Emocional, Sentimientos de desesperanza, Agotamiento físico, Actitudes negativas hacia el trabajo y Respuesta negativa hacia uno mismo.

Teniendo en cuenta los antecedentes de:

- Ayala, el 2011, concluyó que en la dimensión agotamiento emocional es de nivel medio a alto.
- Calsina e Yrma, el 2011, concluyeron que en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%).
- Correa, el 2013, concluyó que en la dimensión agotamiento emocional es de nivel medio a bajo.
- Velásquez, el 2014, concluyó que en la dimensión agotamiento emocional es de nivel medio a bajo.

- De la cruz y frutos, el 2014, concluyeron qué el agotamiento personal (AP) está en nivele medio.

De los antecedentes podemos deducir que la dimensión de agotamiento emocional es de nivel de medio a bajo.

Si comparamos con la dimensión de agotamiento emocional en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen podemos deducir que los tecnólogos médicos en radiología no se sienten frustrado por su trabajo, no sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades y cuando terminan su turno en el servicio no se sienten vacío es por eso que los tecnólogos tienen en dimensión de agotamiento emocional un nivel bajo.

Despersonalización es un trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo, Falta de preocupación de los problemas de otros y Auto concepto negativo.

Teniendo en cuenta los antecedentes de:

- Ayala, el 2011, concluyó que en la dimensión despersonalización es nivel medio a alto.
- Calsina e Yrma, el 2011, concluyeron que en la dimensión de despersonalización 8 (50.0%) enfermeras presentan nivel moderado.
- Correa, el 2013, concluyó que en la dimensión despersonalización es nivel medio a bajo.
- Velásquez, el 2014, concluyó en la dimensión despersonalización es de nivel medio a bajo.

- De la cruz y frutos, el 2014, concluyeron que en la dimensión despersonalización se encuentra en nivel medio.

De los antecedentes podemos deducir que la dimensión de agotamiento emocional es de nivel de medio a bajo.

Si comparamos con la dimensión de despersonalización en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen podemos deducir que los tecnólogos médicos en radiología nunca tratan a sus pacientes como si fueran objetos impersonales, no Sienten que no le importa lo que les ocurra a sus pacientes y los pacientes no los culpan por sus problemas es por eso que los tecnólogos tienen en su dimensión de despersonalización un nivel bajo.

Falta de Realización personal es un Trato impersonal, Falta de preocupación por los demás, Auto concepto negativo, Respuesta negativa al trabajo y Sentimientos de escasa competencia profesional.

Teniendo en cuenta los antecedentes de:

- Ayala, el 2011, concluyó que en la dimensión realización personal de la mayoría es de nivel medio a bajo.
- Calsina e Yrma, el 2011, concluyeron que en la dimensión de realización personal 08 (50%) enfermeras presentan nivel moderado.
- Correa, el 2013, concluyó que en la dimensión realización personal el nivel es de medio a bajo.
- Velasquez, el 2014, concluyó que en la dimensión realización personal la mayoría es de nivel medio a alto.

- De la cruz y frutos, el 2014, Concluyeron que en la dimensión de realización personal es de nivel bajo.

De los antecedentes podemos deducir que la dimensión de realización personal es de nivel de medio a bajo.

Si comparamos con la dimensión de realización personal en tecnólogos médicos en Radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen podemos deducir que los tecnólogos médicos en radiología todos los días se sienten con mucha energía para realizar su trabajo, todos los días sienten que tratan con mucha eficacia los problemas de sus pacientes y todos los días sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes es por eso que los tecnólogos tienen en su dimensión de realización personal un nivel bajo

5.1 CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins (80%), Alberto Sabogal Sologuren (100%) y Guillermo Almenara Irigoyen (66.7%) de acuerdo al porcentaje es “Bajo”
2. El nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins (93.3%), Alberto Sabogal Sologuren (100%) y Guillermo Almenara Irigoyen (86.7%) de acuerdo al porcentaje es “Bajo” debido a que no se sienten frustrado por su trabajo, no sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades y cuando terminan su turno en el servicio no se sienten vacío.
3. El nivel de estrés laboral en la dimensión de despersonalización en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins (73.3%), Alberto Sabogal Sologuren (83.3%) y Guillermo Almenara Irigoyen (80%) de acuerdo al porcentaje es “Bajo” debido a que no tratan a sus pacientes como si fueran objetos impersonales, no sienten que no le importa lo que les ocurra a sus pacientes y los pacientes no los culpan por sus problemas.
4. El nivel de estrés laboral en la dimensión de realización personal en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins (100%), Alberto Sabogal Sologuren (100%) y Guillermo Almenara Irigoyen (100%) de acuerdo al porcentaje es “Bajo” debido a que todos los días se encuentran con mucha energía para realizar su trabajo, todos los días sienten que tratan con mucha eficacia los problemas de sus pacientes y todos los días sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Si bien en el estudio realizado se ha encontrado un nivel bajo de síndrome de burnout en todas sus dimensiones, se recomienda Que el servicio de radiodiagnóstico elabore programas y/o estrategias orientadas a fortalecer en el personal de tecnólogos médicos que trabajan en el servicio de emergencia las técnicas sobre el manejo de estrés que le permita brindar una adecuada calidad de atención en el usuario y mantener el nivel de estrés laboral bajo.
2. Implementar programas de recreación grupal para el personal q labora en el servicio de emergencia.
3. Realizar estudios de investigación a los tecnólogos médicos en radiología que trabajan en el servicio emergencia por periodos de tiempo teniendo en cuenta las estaciones y/o acontecimientos del año.
4. Realizar estudios similares en los diferentes servicios de las 3 redes de hospitales de ESALUD en lima.

5.3 LIMITACIONES

1. El estudio solo es válido para los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.

BIBLIOGRAFIA:

1. () - seccionTecTextCompl2.pdf [Internet]. [citado el 6 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
2. Institute P por LAQ. LAQI Blog: Estrés laboral, un problema en la actualidad [Internet]. [citado el 10 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://laqiblog.blogspot.pe/2010/08/estres-laboral-un-problema-en-la.html>
3. Estrés - Monografias.com [Internet]. [citado el 15 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.monografias.com/trabajos36/estres/estres.shtml?monosearch>
4. 3 stress SP.qxp - pwh3sp.pdf [Internet]. [citado el 16 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
5. ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA [Internet]. [citado el 20 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://www.academia.edu/9703114/ESTR%C3%89S_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_QUE_LABORA
6. Causas y efectos del Estrés Laboral Sanitario | HARTMANN - Causas y efectos del estrés laboral sanitario [Internet]. [citado el 25 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://es.hartmann.info/estres-laboral-sanitario.php>

7. Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle ME, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. Revista Española de Salud Pública. agosto de 2004;78(4):505–16.

8. ene111j.pdf [Internet]. [citado el 30 de setiembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111j.pdf>

9. Oramas Viera A. Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria [Internet] [dcmed]. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores; 2013 [citado el 2 de octubre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://tesis.repo.sld.cu/680/>

10. PORTADA - TFG-H123.pdf [Internet]. [citado el 6 de octubre de 2015]. Recuperado a partir de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5629/1/TFG-H123.pdf>

11. Enfermería Global - Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI [Internet]. [citado el 10 de octubre de 2015]. Recuperado a partir de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412014000100012&script=sci_arttext

12. Morales_lc.pdf [Internet]. [citado el 18 de octubre de 2015]. Recuperado a partir de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/Morales_lc.pdf

13. Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf [Internet]. [citado el 30 de octubre de 2015]. Recuperado a partir de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2684/1/Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf

14. Díaz C, Rénida Y. Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno - 2011 [Internet] [Thesis]. 2013 [citado el 5 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/handle/unjbg/146>
15. Correa_Cruzado_Walter_Miguel_2013.pdf [Internet]. [citado el 6 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/3253/1/Correa_Cruzado_Walter_Miguel_2013.pdf
16. Curinaupa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf [Internet]. [citado el 10 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curinaupa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf
17. Velasquez_Chuman_Isidro_2014.pdf [Internet]. [citado el 15 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4117/1/Velasquez_Chuman_Isidro_2014.pdf
18. El Estrés Causas y Consecuencias y Tratamiento Stress Sintomas [Internet]. [citado el 16 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://historiaybiografias.com/estres/>
19. El Estrés [Internet]. [citado el 17 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm>
20. Estrés, qué es y tipos [Internet]. [citado el 18 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/controlar-el-estres-772>

21. Las 3 fases del estrés [Internet]. CCM Salud. [citado el 19 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://salud.ccm.net/faq/293-las-3-fases-del-estres>
22. Miller A de "The SS de LH, PhD, Smith y AD, PhD. Los distintos tipos de estrés [Internet]. <http://www.apa.org>. [citado el 20 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
23. EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL - estres-uso.pdf [Internet]. [citado el 21 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>
24. ane064m.pdf [Internet]. [citado el 22 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
25. Jean Pierre Retamozo Córdova O de PWU. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM [Internet]. [citado el 24 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.unmsm.edu.pe/>
26. Definición del estrés laboral [Internet]. 16:38:37 UTC [citado el 26 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://es.slideshare.net/combatiarelestress/18-que-es-el-estrs-laboral-10650796>
27. Departamento de Emergencias. En: Wikipedia, la enciclopedia libre [Internet]. 2015 [citado el 27 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Departamento_de_Emergencias&oldid=86024635

28. Síndrome de Burnout. [Internet]. [citado el 28 de noviembre de 2015]. Recuperado a partir de: <http://www.proyecto-salud.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=5613>
29. Atance JC. Aspectos Epidemiológicos del síndrome de Burnout en Personal Sanitario. Rev. Esp. Salud Pública [Internet]. 1997. [citado el 18 de mayo del 2017]; 71(3): 1 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000300008

ANEXOS

INDICE

ANEXO I: TABLA N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	71
ANEXO II: TABLA N° 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO	72
ANEXO III: TABLA N° 3 INSTRUMENTO-ESCALA DE MASLACH.....	73
ANEXO IV: TABLA N° 6 CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DE EMERGENCIA	76
ANEXO V: TABLA N° 7 CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DE EMERGENCIA.....	77
ANEXO VI: TABLA N° 8 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL.....	78
ANEXO VII: TABLA N° 9 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL.....	78
ANEXO VIII: TABLA N° 10 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL.....	79

ANEXO IX: TABLA Nº 11 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL EDGARDO EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN.	80
ANEXO X: TABLA Nº 12 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN.....	80
ANEXO XI: TABLA Nº 13 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN.....	81
ANEXO XII: TABLA Nº 14 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL.....	81
ANEXO XIII: TABLA Nº 15 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL.....	82
ANEXO XIV: TABLA Nº 16 RESPUESTAS DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL.....	83

ANEXO I: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Tipo de estudio	Población
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA- PERU MAYO – AGOSTO 2016	¿Cuál es el Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>-Determinar los Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, mayo – agosto 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalización en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>-Determinar el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal en los tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen.</p>	Los tecnólogos médicos en radiología que trabajan en el servicio de emergencia de rayos X presentan un nivel de estrés medio o alto en sus tres dimensiones las cuales son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN	El estudio es de nivel aplicativo porque permitió determinar “como es” o “como está” la situación de la variable que se estudia, tipo cuantitativo porque permitió conocer matemáticamente y numéricamente la realidad en el que se desarrolla los hechos, método descriptivo porque permitió obtener información de la realidad tal y como se presenta y de corte transversal, porque se dio en un tiempo y espacio determinado.	La población estará conformada por los TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN que son un total de 42.

ANEXO II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

Acepto participar voluntariamente en esta Investigación titulada “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN TECNÓLOGOS MÉDICOS EN RADIOLOGÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN Y GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN“, realizado por el tesista LOZANO GONZALO ERICK RONAL, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. He sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la información brindada en la investigación sea de la máxima confidencialidad.

Fecha: / /

.....

Firma del participante

.....

Firma del Investigador

ANEXO III

INSTRUMENTO – ESCALA DE MASLACH

PRESENTACIÓN

Estimado (a) Licenciado(a): Buen día, soy el tesista Erick Ronal Lozano Gonzalo de Tecnología médica en radiología de la universidad nacional mayor de san marcos, que en coordinación con la Institución de Salud, estoy realizando un estudio con el fin de obtener información acerca del nivel de estrés laboral en Tecnólogos Médicos en Radiología. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresando que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado su colaboración.

I.- DATOS GENERALES

1.- Edad:

24-33 () 34-43 () 44-53 () 54 a más ()

2.- Sexo:

2.1 Masculino () 2.2 Femenino ()

3.- Estado civil:

3.1 soltero(a) () 3.2 casado(a) () 3.3 divorciado(a) () 3.4 viudo(a) ()

4.- Cuántos hijos tiene:

0 () 1 () 2 () 3 () 4 a más ()

5.- Tiempo que labora en el servicio de emergencia:

1- 2 años () 3 – 4años () 5 años a mas ()

6.- Situación Laboral:

a) Nombrado () b) Contratado ()

7.- Turno:

a) Fijo () b) Rotativo ()

8.- Trabaja en otro lugar:

Si () no ()

II.- INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de enunciados que reflejan situaciones en las que Ud. se desempeña en el Servicio de Emergencia, cada enunciado tiene 7 opciones, en relación a la frecuencia con que se presenta, marcar con un aspa, en la frecuencia que considere conveniente.

	ENUNCIADOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
	ESCALA							
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado.							
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. Impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he vuelto más duro con las personas.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							

14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas.							

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO IV

Tabla N^o.6

Características personales de los tecnólogos médicos en radiología de emergencia Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen. Mayo – agosto 2016.

<i>Características Personales de los Licenciados</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Edad</i>	24-33 años	4	9,5%
	34-43 años	10	23,8%
	44-53 años	10	23,8%
	54 a más	18	42,9%
<i>Sexo</i>	Masculino	28	66,7%
	Femenino	14	33,3%
<i>Estado civil</i>	Soltero	9	21,4%
	Casado	30	71,4%
	Divorciado	2	4,8%
	Viudo	1	2,4%
<i>Cuantos hijos tiene</i>	Ninguno	6	14,3%
	1 a 3	32	76,2%
	4 a mas	4	9,5%
Total		42	100,0%

La tabla N°6 muestra las características personales en el periodo de mayo a agosto del año 2016 en los tecnólogos médicos de radiología de los hospitales: Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 42.9% de los participantes tiene una edad de 54 años a más, el 66.7% pertenece al sexo masculino, el 71.4% es casado y el 76.2% tiene de 1 a 3 hijos.

ANEXO V

Tabla N°.7 Características laborales de los tecnólogos médicos en radiología de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen. Mayo – agosto 2016.

<i>Características laborales de los Licenciados</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Tiempo que labora en el servicio de emergencia</i>	1-2 años	4	9,5%
	3-4 años	8	19,0%
	5 años a más	30	71,4%
<i>Situación laboral</i>	Nombrado	21	50,0%
	Contratado	21	50,0%
<i>Turno</i>	Fijo	7	16,7%
	Rotativo	35	83,3%
<i>Trabaja en otro lugar</i>	Si	12	28,6%
	No	30	71,4%
<i>Hospital</i>	Rebagliati	15	35,7%
	Almenara	12	28,6%
	Sabogal	15	35,7%
Total		42	100,0%

La tabla N°2 muestra las características laborales en el periodo de mayo a agosto del 2016, en los tecnólogos médicos, observando que el 35.7% labora en el hospital Edgardo Rebagliati Martins, el 35.7% al Alberto Sabogal Sologuren y el 28.6% al Guillermo Almenara Irigoyen; de estos participantes, el 71.4% tiene de 5 años a mas laborando en el servicio de emergencia, el 50% es contratado y el 50% es nombrado, el 83.3% trabaja en un turno rotativo y el 71.4% no trabaja en otro lugar a parte del establecimiento de salud ya mencionado.

ANEXO VI

Tabla N°8 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Edgardo Rebagliati en la dimensión agotamiento emocional.

Enunciados de la Dimensión Agotamiento emocional del Estrés Laboral		Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.	3	20,0%	6	40,0%	1	6,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío.	9	60,0%	3	20,0%	2	13,3%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado.	3	20,0%	8	53,3%	2	13,3%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	4	26,7%	7	46,7%	1	6,7%	2	13,3%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	4	26,7%	6	40,0%	4	26,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	13	86,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	4	26,7%	7	46,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%	1	6,7%
16	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa.	5	33,3%	10	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	7	46,7%	5	33,3%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%

ANEXO VII

Tabla N°9 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Guillermo Almenara en la dimensión agotamiento emocional.

Enunciados de la Dimensión Agotamiento emocional del Estrés Laboral		Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.	2	16,7%	5	41,7%	2	16,7%	2	16,7%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%

2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío.	8	66,7%	4	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado.	6	50,0%	5	41,7%	1	8,3%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	4	33,3%	7	58,3%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	6	50,0%	4	33,3%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	11	91,7%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	2	16,7%	6	50,0%	1	8,3%	3	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
16	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa.	8	66,7%	4	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	10	83,3%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%

ANEXO VIII

Tabla Nº10 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en la dimensión agotamiento emocional.

Enunciados de la Dimensión Agotamiento emocional del Estrés Laboral		Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.	5	33,3%	4	26,7%	2	13,3%	2	13,3%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%
2	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío.	7	46,7%	5	33,3%	1	6,7%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado.	6	40,0%	4	26,7%	0	0,0%	3	20,0%	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	5	33,3%	5	33,3%	3	20,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa	5	33,3%	4	26,7%	2	13,3%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%	1	6,7%
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	10	66,7%	4	26,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	6	40,0%	4	26,7%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%	2	13,3%
16	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa.	9	60,0%	4	26,7%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	13	86,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%

ANEXO IX

Tabla N°11 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Edgardo Rebagliati en la dimensión despersonalización.

<i>Enunciados de la Dimensión despersonalización del Estrés Laboral</i>		<i>Nunca</i>		<i>Pocas veces al año o menos</i>		<i>Una vez al mes o menos</i>		<i>Unas pocas veces al mes</i>		<i>Una vez a la semana</i>		<i>Pocas veces a la semana</i>		<i>Todos los días</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	12	80,0%	3	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
10	Siento que me he vuelto más duro con las personas.	5	33,3%	6	40,0%	2	13,3%	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	6	40,0%	6	40,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	10	66,7%	4	26,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas.	9	60,0%	4	26,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

ANEXO X

Tabla N°12 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Guillermo Almenara en la dimensión despersonalización.

<i>Enunciados de la Dimensión despersonalización del Estrés Laboral</i>		<i>Nunca</i>		<i>Pocas veces al año o menos</i>		<i>Una vez al mes o menos</i>		<i>Unas pocas veces al mes</i>		<i>Una vez a la semana</i>		<i>Pocas veces a la semana</i>		<i>Todos los días</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	11	91,7%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
10	Siento que me he vuelto más duro con las personas.	5	41,7%	5	41,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	0	0,0%
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	9	75,0%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	11	91,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%

22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas.	12	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
----	--	----	--------	---	------	---	------	---	------	---	------	---	------	---	------

ANEXO XI

Tabla N°13 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en la dimensión despersonalización.

<i>Enunciados de la Dimensión despersonalización del Estrés Laboral</i>		<i>Nunca</i>		<i>Pocas veces al año o menos</i>		<i>Una vez al mes o menos</i>		<i>Unas pocas veces al mes</i>		<i>Una vez a la semana</i>		<i>Pocas veces a la semana</i>		<i>Todos los días</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	13	86,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
10	Siento que me he vuelto más duro con las personas.	9	60,0%	3	20,0%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	11	73,3%	2	13,3%	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	14	93,3%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas.	10	66,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%

ANEXO XII

Tabla N°14 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Edgardo Rebagliati en la dimensión realización personal.

<i>Enunciados de la Dimensión realización personal del Estrés Laboral</i>		<i>Nunca</i>		<i>Pocas veces al año o menos</i>		<i>Una vez al mes o menos</i>		<i>Unas pocas veces al mes</i>		<i>Una vez a la semana</i>		<i>Pocas veces a la semana</i>		<i>Todos los días</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%	9	75,0%

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	10	83,3%
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	2	16,7%	9	75,0%
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	10	83,3%
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	10	83,3%
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	7	58,3%
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	1	8,3%	4	33,3%	5	41,7%
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	2	16,7%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%	5	41,7%

ANEXO XIII

Tabla Nº15 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Guillermo Almenara en la dimensión realización personal.

<i>Enunciados de la Dimensión realización personal del Estrés Laboral</i>		<i>Nunca</i>		<i>Pocas veces al año o menos</i>		<i>Una vez al mes o menos</i>		<i>Unas pocas veces al mes</i>		<i>Una vez a la semana</i>		<i>Pocas veces a la semana</i>		<i>Todos los días</i>	
		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%	9	75,0%
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	10	83,3%
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	2	16,7%	9	75,0%
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	10	83,3%
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	10	83,3%
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	4	33,3%	7	58,3%
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	16,7%	1	8,3%	4	33,3%	5	41,7%
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	2	16,7%	2	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%	5	41,7%

ANEXO XIV

Tabla N°16 Respuestas de los tecnólogos médicos de radiología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren en la dimensión realización personal.

Enunciados de la Dimensión realización personal del Estrés Laboral		Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	10	66,7%
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	12	80,0%
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	11	73,3%
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%	12	80,0%
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	12	80,0%
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes.	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	26,7%	9	60,0%
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	20,0%	10	66,7%
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	3	20,0%	4	26,7%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	3	20,0%	4	26,7%